Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215 ff. SGB IX

Im Folgenden wird die Förderung von Inklusionsbetrieben unter Einbeziehung der „Empfehlungen der BIH zur Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215 ff SGB IX"- in der Fassung vom September 2018 - und der Festlegungen des Integrationsamtes vom 06.03.2001, 13.12.2004,16.12.2008 und 01.01.2018 dargestellt.

Diese hier benannten Regelungen gelten für die Förderung laufender und neuer Inklusionsbetriebe.

1. Gegenstand der Förderung

Finanzielle Leistungen nach § 217 SGB IX

a. für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung im Verhältnis 70% als Zuschuss und 30% Eigenleistung,
b. für Gründungsberatung und laufende betriebswirtschaftliche Beratung im Verhältnis 80% Zuschuss und 20% Eigenleistung,
c. für besonderen Aufwand nach § 28a der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV),
d. Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen nach § 27 SchwbAV.

2. Voraussetzungen

Voraussetzung ist die Neuschaffung und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen im Sinn des § 215 Absatz 2 SGB IX. Auf eine Branchenvielfalt und eine regionale Verteilung sollte geachtet werden. Dennoch spricht nichts dagegen, wenn eine erfolgreiche Branche bzw. ein erfolgreicher Arbeitgeber mehrfach gefördert werden.

3. Zielgruppe

Gefördert wird der Personenkreis nach § 215 ff SGB IX (BIH- Empfehlungen September 2018 Ziff. 2.2 a – d) bei einem Beschäftigungsumfang ab 12 Wochenstunden gemäß § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

Eine wichtige Voraussetzung für die Förderung von Inklusionsbetrieben ist die Prüfung der Zugehörigkeit zur Zielgruppe gemäß § 215 SGB IX unter Beachtung der Anlage 1 der BIH Empfehlungen zur Förderung von Inklusionsbetrieben - ggf. unter Einbeziehung des Integrationsfachdienstes.

4. Art und Höhe der Förderung

4.1. Investive Förderung (Förderhöchstgrenze)

- bis zu 50.000 € für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze für Mitarbeiter der Zielgruppe,
- bis zu 30.000 € für Modernisierungsmaßnahmen im Inklusionsbetrieb zur Neuschaffung oder zum Erhalt des Arbeitsplatzes (bei vorheriger investiver Förderung erst nach Ablauf der Bindungsfrist).

4.2. Leistungen zum besonderen Aufwand

- monatlich 200 € je Mitarbeiter der Zielgruppe (in sozialversicherungspflichtigen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen)

4.3. Gründungsberatung

- bis zu 5.000,00 €

4.4. Laufende betriebswirtschaftliche Beratung

- bis zu 2.500,00 €/Jahr

4.5. Betriebsgröße und Beschäftigungsquote der Mitarbeiter der Zielgruppe

Neuschaffung von Inklusionsbetrieben

- **Inklusionsbetriebe**

  bis zu 10 Mitarbeiter aus der Zielgruppe (nach oben offen je Unternehmensstruktur)

- **Inklusionsabteilungen**

  ab 3 Mitarbeiter Zielgruppe und eine Betreuungsperson

Grundsätzlich gilt:

Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30% besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (Zielgruppenmitarbeiter) im Inklusionsbetrieb gemessen an der Gesamtanzahl der Beschäftigten im Sinne von Ziffer 2.2 der BIH Empfehlungen vom September 2018.
Für eine gGmbH gilt eine Quote von 40 %.

Der Anteil dieser schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50% nicht übersteigen.

Auf die Quote wird auch die Anzahl der psychisch kranken Menschen gemäß Ziffer 3.4. der BIH Empfehlungen vom September 2018 nach vorliegender Feststellung durch den zuständigen Rehabilitationsträger angerechnet.

Darüber hinaus muss das Gesamtunternehmen die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungspflicht gemäß § 154 SGB IX erfüllen.

Abweichungen sind im Einzelfall möglich.

4.6. Bindungsfrist

- Der Inklusionsbetrieb ist 5 Jahre zu betreiben.

4.7. Sicherung

- Zur Sicherung der investiven Förderung ist eine Bankbürgschaft erforderlich.
- Die Reduzierung der Bankbürgschaft um jährlich 20% erfolgt im 2. Förderjahr unter der Voraussetzung, dass die Gesamtzahl der Zielgruppenmitarbeiter erreicht ist.
- Ist von vornherein bekannt, dass die Gesamtzahl der Zielgruppenmitarbeiter erst im 3. bis 5. Förderjahr erreicht wird, erfolgt die Reduzierung der Bankbürgschaft erst ab diesem Zeitraum.

4.8. Nachbesetzungsfrist

- Die Nachbesetzung eines aus dem Inklusionsbetrieb ausgeschiedenen Mitarbeiters der Zielgruppe hat innerhalb von 6 Monaten zu erfolgen.

4.9. Besonderer Aufwand (§ 28a SchwbAV) für Mitarbeiter der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben

- Der besondere Aufwand wird pauschal mit 200 € monatlich abgegolten.
- Der Arbeitgeber bestätigt bei der halbjährlichen Zahlungsabforderung die sachliche und rechnerische Richtigkeit seiner Angaben. Lohn- und Gehaltsnachweise werden im Rahmen der VN-Prüfung stichpunktartig geprüft.

4.10. Teilhabeleistungen (§ 27 SchwbAV) für Mitarbeiter der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben

- Die Beschäftigung von Mitarbeitern der Zielgruppe stellt für den Arbeitgeber eine außergewöhnliche Belastung dar.
- Wir unterstellen im Rahmen der Bearbeitung zur Verwaltungsvereinfachung den Zielgruppenmitarbeitern grundsätzlich eine Minderleistung von 33%. Damit entfällt die fachdienstliche Stellungnahme durch den Integrationsfachdienst (IFD) zum Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ), da die Zielgruppenzugehörigkeit in der Regel vom IFD festgestellt wird.
- Für die Berechnung des BSZ gelten die zu § 27 SchwbAV festgelegten Regelungen des Integrationsamtes auf der BIH-Empfehlung vom 01.06.2016.
- 33% BSZ ergeben auf der Grundlage der BIH-Empfehlung einen Zahlbetrag der Stufe 1 bis zu 360,00 €, die als Pauschale zugrunde zu legen ist. Damit entfällt die Berechnung in Abhängigkeit von der beschäftigungsüblichen Arbeitszeit.
- Die Kappung erfolgt grundsätzlich bei 50% des Arbeitgeber-Brutto unter Anrechnung der Leistung zum besonderen Aufwand nach § 28a SchwbAV.

- Der pauschalierte BSZ wird in Abhängigkeit von der sozialversicherungspflichtigen Arbeitszeit der Zielgruppenmitarbeiter wie folgt gezahlt:
  - **12 bis 19 Stunden = 180,00 €**
  - **20 bis 29 Stunden = 270,00 €**
  - **ab 30 Stunden = 360,00 €**
- Der erforderliche personelle Unterstützungsbedarf wird in der Regel durch den besonderen Aufwand nach § 28a SchwbAV abgedeckt.
- Auszubildende erhalten keine pauschale Leistung zur Abgeltung der außergewöhnlichen Belastung, da sie keine vertraglich inhaltliche Arbeit schulden, sondern allein zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden.

Im begründeten Einzelfall kann nach fachdienstlicher Stellungnahme des IFD die Berechnung anhand des festgestellten Bedarfes zum Beschäftigungssicherungszuschuss und / oder zur personellen Unterstützung erfolgen. In diesen Fällen ist der Zuschuss unter Anrechnung des besonderen Aufwandes nach § 28a SchwbAV bei 70% des Arbeitgeber-*Brutto zu kürzen.*

Der pauschalierte Beschäftigungssicherungszuschuss wird erst gezahlt, wenn keine Teilhabeleistungen Dritter gezahlt werden.

4.11. Leistungsgewährung zum besonderen Aufwand und für außergewöhnliche Belastungen

Für die Leistungsgewährung zum besonderen Aufwand und für die außergewöhnlichen Belastungen gilt Folgendes:

- Die Zahlung erfolgt durchgängig bis zur Einstellung der Lohnfortzahlungspflicht.
- Angebrochene Monate werden bei der Leistungsgewährung zum besonderen Aufwand
- nach § 28a SchwbAV dabei zugunsten der Arbeitgeber als volle Monate berechnet.
- Der Erstbescheid umfasst einen Förderzeitraum von zwei Jahren. Der Folgebescheid wird für einen Förderzeitraum von drei Jahren erteilt.
- Leistungen werden nur auf Antrag gewährt.

4.12. Antrag auf Anerkennung als Inklusionsbetrieb

Grundsätzlich gibt es kein Anerkennungsverfahren nach dem SGB IX. Arbeitgeber können über den Antrag auf Leistungsgewährung zum besonderen Aufwand nach § 28a SchwbAV als Inklusionsbetreib anerkannt werden, wenn folgende Anforderungen erfüllt sind:

- Beschäftigung von mindestens 30% besonders betroffener schwerbehinderte Menschen (Zielgruppenmitarbeiter) im Inklusionsbetrieb, gemessen an der Gesamtanzahl der Beschäftigten im Sinne von Ziffer 2.2 der BIH Empfehlungen vom September 2018; die Zielgruppe ist durch den IFD zu bestätigen.

- Der Arbeitgeber hat anhand seines Gesellschaftervertrages nachzuweisen, dass er sich der Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen verstärkt widmet.
- Investive Förderungen können für diesen Personenkreis nicht vorgenommen werden.
- Behinderungsbedingte Arbeitsplatzausstattungen sind möglich.

5. Mitwirkungspflicht

Das Integrationsamt ist berechtigt, den Status als Inklusionsbetrieb zu veröffentlichen.

Die Inklusionsbetriebe haben an der Evaluation mitzuwirken.

Diese Regelungen treten ab 01.09.2020 in Kraft.

Im Auftrag

(Dönitz)